

**PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, KOMPENSASI, DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Butik Clara Camici, Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**KLAMA GUSTINE FATMA KUMALASARI**

**B100160077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, KOMPENSASI DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA  
BUTIK CLARA CAMICI, SURAKARTA)**

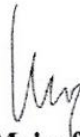
**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**KLAMA GUSTINE FATMA KUMALASARI**  
**B100160077**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs. Ma'ruf, M.M.)**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, KOMPENSASI DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA  
BUTIK CLARA CAMICI, SURAKARTA)**

**OLEH  
KLAMA GUSTINE FATMA KUMALASARI  
B100160077**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 21 Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

### Dewan Penguji:

1. Dr. Drs. Syamsudin, M.M. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M. (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Ma'ruf, M.M. (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)**  
NIP 19570217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Juni 2021

Penulis



**KLAMA GUSTINE FATMA KUMALASARI**

**B100160077**

**PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, KOMPENSASI, DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Butik Clara Camici, Surakarta)**

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara perkembangan teknologi, kompensasi, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada Butik Clara Camici, Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden yang diambil dengan menyebarkan kuesioner dari karyawan Butik Clara Camici. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa perkembangan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** perkembangan teknologi, kompensasi, keterampilan, dan kinerja karyawan.

**Abstract**

This study aims to determine the influence of technological development, compensation, and skills on employee performance at the Clara Camici Boutique, Surakarta. The sample used in this study was 35 respondents taken by distributing questionnaires from Clara Camici Boutique employees. Data analysis techniques used validity and reliability tests, classic assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and multiple linear tests, hypothesis testing using t tests, F tests, and coefficient of determination tests.

**Keywords:** technological development, compensation, skills, and employee performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Butik Clara Camici merupakan usaha yang bergerak di bidang gaun khususnya busana pengantin. Butik Clara Camici yang terletak di Jl. Dr. Radjiman No.506 Laweyan Surakarta pada saat ini sudah berkembang dengan cukup baik. Gaun pengantin merupakan salah satu pakaian yang paling mahal bagi perempuan untuk dibeli semasa hidupnya menurut (the Huffington post : 2013). Tujuan didirikannya Butik Clara Camici ini adalah untuk meningkatkan kemakmuran pemegang saham, memenuhi kebutuhan konsumen, dan untuk memberikan keterampilan terhadap karyawan pada Butik Clara Camici. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan beberapa faktor seperti kecanggihan teknologi, informasi dan

fasilitas yang memadai, keterampilan yang dimiliki, dan kompensasi yang mendukung kinerja karyawan. Penelitian pada Butik Clara Camici dilakukan disebabkan karena peneliti memiliki profesi di dunia fashion, menyukai bidang clothing dan seni maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada Butik Clara Camici yang mana menyesuaikan dengan passionnya.

Kosumen Butik Clara Camici bukan hanya dari lingkup Solo saja melainkan dari berbagai Kota. Namun hal ini bukan masalah sebab hampir seluruh customer datang langsung ke Butik Clara Camici atau bisa juga dengan pelayanan online via whatsapp. Namun yang menjadi permasalahan adalah tidak tersedianya katalog produk sehingga informasi mengenai produk baru terbaru Butik Clara Camici tidak akan sampai keseluruhan kepada konsumen.

Kecanggihan teknologi yang semakin maju memberikan dampak yang cukup baik bagi Butik Clara Camici. Apabila diaplikasikan pada rantai aktivitas akan menghasilkan produk yang berkualitas menurut Ellitan dan Anatan dalam Ishnainy A. K (2015). Dunia Fashion di sekitar masyarakat juga semakin meluas Sehingga menuntut dari pemilik Butik Clara Camici harus bisa menciptakan ide, kreatifitas, dan inovatif yang selalu uptodate dengan menyesuaikan trend. Kemampuan dalam mengerjakan dan menciptakan sesuatu dengan nilai yang tinggi baik nilai manfaat maupun nilai jualnya (Martono : 2012, P276). Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya kecanggihan teknologi. Hal ini juga diperlukan untuk menciptakan produk dengan kualitas dan memiliki nilai jual yang tinggi.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah perlu adanya beberapa faktor untuk mendukungnya. Salah satu diantaranya dengan kompensasi bahwa berpengaruh secara positif terhadap kinerja sumber daya manusia (Saji : 2015). Kompensasi dapat berupa financial dan non financial tergantung berdasarkan suatu perusahaan maupun tingkat pekerjaan tiap individu. Butik Clara Camici memberikan kompensasi financial nya berupa gaji bulanan, bonus, tunjangan. Dan kompensasi non financialnya dengan memberikan liburan keluarga tiap setahun sekali. Menurut Ruky (2001) suatu imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan secara langsung, rutin, atau periodik karena yang

bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi memang penting untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Namun ada hal penting lain yang juga bisa mensukseskan suatu perusahaan salah satunya adalah keterampilan untuk mensukseskan perusahaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek (Wahyudi, 2002 : 33). Memilih sumber daya manusia harus didasarkan dengan posisi yang sedang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Keterampilan seseorang salah satu hal yang juga dibutuhkan demi tercapainya suatu tujuan perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang gaun seperti Butik Clara Camici. Keahlian seseorang dapat terlihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman, Lian (2013).

Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi dan kinerja yang baik akan memudahkan karyawan Butik Clara Camici dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membantu untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kompensasi menjadi strategi manajemen untuk menselaraskan antara karyawan dan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Walker, 1992 : 323-324 dalam Adli, 2001). Hal ini dapat meselaraskan hubungan antara owner Butik Clara Camici dengan karyawannya dan memberikan kenyamanan terhadap kedua belah pihak.

Sumber daya manusia yang terlatih dan sudah memiliki keterampilan khusus akan memudahkan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Pada Butik Clara Camici perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar keterampilan dan kinerja

karyawan dapat dilakukan lebih optimal, stabil, dan lebih efektif. Tohadi (2002) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan teknologi (Indrajaya dan Adnyani, 2013).

Apabila penerapan strategi dalam membangun sumber daya manusia sudah tepat maka perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas atau mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan Butik Clara Camici, Surakarta.

## **2. METODE**

Berdasarkan jenis data yang digunakan maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian ini berbentuk kata verbal yang tidak dapat dianalisis dalam bentuk angka atau bilangan karena mengacu kepada analisis data yang diambil melalui observasi dan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perkembangan teknologi, kompensasi, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau informan pada Butik Clara Camici.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan sebuah instrumen seperti kuesioner dan wawancara hasilnya pun tidak dapat digeneralisasikan hanya dapat menggambarkan keadaan pada saat itu saja. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah dengan mengambil informasi dari owner Butik Clara Camici dan karyawan Butik Clara Camici.

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian (Hariyadi, 2013 : 20). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Butik Clara Camici yang berjumlah 35 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**



### 3.1 Hasil

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (X) terhadap variabel (Y). dimana variabel X terdiri dari perkembangan, kompensasi dan keterampilan. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 21.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t <sub>hit</sub>	Sig
(Constant)	0,806	0,480	
Perkembangan	0,175	2,512	0,017
Kompensasi	0,580	5,296	0,000
Keterampilan	0,180	2,423	0,021
R = 0,877	Fhitung = 34,592		
R <sup>2</sup> = 0,770	Sig = 0,000		
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,748			

Sumber : Data primer diolah 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dibuat fungsi persamaan:

$$Y = 0,806 + 0,175X_1 + 0,580X_2 + 0,180X_3 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien  $b_1 = 0,175$  menunjukkan bahwa jika variabel yang lain konstan, maka setiap nilai pengembangan teknologi mengalami peningkatan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,193.

Koefisien  $b_2 = 0,580$  menunjukkan bahwa jika variabel yang lain konstan, maka setiap nilai kompensasi mengalami peningkatan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,580.

Koefisien  $b_3 = 0,180$  menunjukkan bahwa jika variabel yang lain konstan, maka setiap nilai keterampilan mengalami peningkatan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,180.

#### 3.1.1 Uji Ketepatan Model

Menurut Ghazali (2011) ketepatan pengujian regresi dapat ditaksirkan dalam nilai actual dengan diukur menggunakan *Good of Fit*. Dalam *Good of fit* secara statistik pengukurannya dengan menggunakan:

### 3.1.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877	.770	.748	0.94180

Sumber : Data primer diolah 2020.

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.13 maka dapat diperoleh *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,748, berarti variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### 3.1.3 Uji F (Uji Ketepatan Model)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas diketahui secara bersama-sama variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	<i>p-value</i>	Keterangan
34,592	3,32	0,000	Model Fit

Sumber : Data primer diolah 2020.

Hal ini dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,592 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ ). Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan fit.

### 3.1.4 Uji t-statistik

Digunakan untuk menguji signifikan dari koefisien regresi masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Kriteria	Keterangan
Perkembangan	2,512	2,037	0,017	$< 0,05$	Berpengaruh
Kompensasi	5,296	2,037	0,000	$< 0,05$	Berpengaruh
Keterampilan	2,423	2,037	0,021	$< 0,05$	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah 2020.

- a. Uji pengaruh variabel perkembangan teknologi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel perkembangan teknologi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,512 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti perkembangan teknologi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji pengaruh variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Uji pengaruh variabel keterampilan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel keterampilan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti keterampilan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Pembahasan

- 3.2.1 Perkembangan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel perkembangan teknologi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi baik nilai persepsi konsumen terhadap perkembangan maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perkembangan teknologi diiringi dengan kemajuan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia, perkembangan teknologi berkembang dengan cepat, semakin maju kebudayaannya, semakin berkembang teknologinya

karena teknologi merupakan perkembangan dari kebudayaan yang maju dengan pesat.

### 3.2.2 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi nilai persepsi konsumen terhadap kompensasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan, pekerjaan yang dilakukan, cukup memenuhi kebutuhan, dan pemberian kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang cukup adil, akan memacu karyawan memiliki kinerja yang optimal.

### 3.2.3 Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keterampilan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi baik nilai persepsi konsumen terhadap keterampilan maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan karyawan dalam mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar, yang mana karyawan dapat menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, menentukan ukuran / volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan dan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Perkembangan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Keterampilan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

#### **4.2 Saran**

Bagi perusahaan sebaiknya terus memperhatikan tingkat keterampilan agar karyawan memiliki keterampilan yang nantinya akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan adanya pelatihan bagi karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chres F.P Laoh, Bernhard Tewal, Sem G Oroh. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu BANK Area Manado).
- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.
- Fajar dan Heru. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni : 197-209
- Hardiyanto, Erwin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember.
- Hasibuan, Malayu. S. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indri Tolo, Jantje L.Sepang, Lucky O.H Dotulong. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nugroho, Novemy Triandari. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Karyawan STMIK Duta Bangsa).
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Refika Aditama.
- Sonia, Salsabila. (2018). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.